

14 GIUGNO 2024

# UILCOM NEWS

N. 20

A CURA DELLA  
SEGRETERIA  
NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

**RAI - VERSO LO SCIOPERO GENERALE**

**ABRAMO - CESSIONE RAMO D'AZIENDA**

**SKY - INCONTRO PIANO DI TRASFORMAZIONE**

**IPZS - WELFARE PURO**

**IPZS - FIRMATO ACCORDO REPERIBILITÀ**

**COORD. UIL ARTIGIANATO - CONSIGLIO DIRETTIVO FSBA**

**ELEZIONI RSU GRUPPO CELTEX - VITTORIA UILCOM**

**UIL - ALTA SCUOLA DI FORMAZIONE ANTIMAFIA**

**P.O. - PRIDE 2024**

**BYBLOS - ACCEDI ALL'AREA RISERVATA**

**UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANTASMA**





# RAI

**APERTE  
LE PROCEDURE  
DI RAFFREDDAMENTO:**



**VERSLO SCIOPERO  
GENERALE**





In data 11 giugno le Segreterie Nazionali UILCOM-UIL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, FNC-UGL, SNATER, LIBERSIND-CONFSAL hanno deciso di aprire le procedure di raffreddamento per tutto il Gruppo RAI, in relazione allo scenario preoccupante delineato da RAI in materia di rinnovo contrattuale.

Nelle volontà sindacali questo contratto doveva necessariamente assicurare il recupero inflattivo maturato in questi anni: l'offerta aziendale si presenta, al contrario, come estremamente distante da questo obiettivo.

I 25 milioni di euro proposti dall'Azienda, a fronte di una piattaforma rivendicativa importante e in grado di assicurare il recupero inflattivo non permettono, allo stato dei fatti, di proseguire il confronto.

Per queste ragioni, le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, SNATER, LIBERSIND-CONFSAL hanno comunicato la irricevibilità della proposta aziendale e la conseguente rottura delle trattative.

Compatibilmente con i tempi tecnici necessari le OO.SS. apriranno le procedure di raffreddamento e conciliazione, stigmatizzando l'insensibilità aziendale sul tema, in considerazione della dotazione economica irrisoria stanziata per questo contratto.

Pensare di stanziare 30 milioni di euro per le incentivazioni per chi lascia l'Azienda e prevederne solo 25 milioni per chi continuerà a mandare avanti il Servizio Pubblico multimediale, è sembrato francamente offensivo.

A seguito della proclamazione delle iniziative di lotta, sarà compito delle OO.SS. informare le lavoratrici e i lavoratori RAI attraverso assemblee e momenti di confronto.

# ABRAMO



Si è svolto in data odierna, presso il Ministero del Made in Italy il primo incontro per esperire la procedura di esame congiunto ex art.47 legge 428/90 per il trasferimento del complesso aziendale di Abramo CC in AS a favore di una NEW.CO partecipata per il 30% della Enosi Holding s.r.l. e dalla Steel Telecom s.r.l. al 70% rispetto ad un ramo di azienda parziale per la clientela business di Tim che riguarda un perimetro totale di circa 347 lavoratori adibiti sulla medesima commessa. A questa offerta vincolante si aggiunge la possibilità di un'offerta integrata da estendere a tutti i 347 lavoratori della commessa business, ove TIM S.p.A prorogasse i termini del medesimo contratto attualmente in scadenza il prossimo 30 giugno per 24 mesi. La NEW.CO, inoltre, propone l'acquisto dell'azienda MICS s.r.l. e della controllata TELEDICO s.r.l. site nella sede di Catania. Le Segreterie nazionali alla luce di quanto emerso nel confronto odierno considerano la proposta di acquisizione, non solo confusa dal punto di vista procedurale, ma molto fumosa per quel che concerne la sostenibilità e la concretezza del piano industriale rappresentato. Le Segreterie nazionali,

nel richiamare a responsabilità il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, in particolare rispetto agli impegni assunti al tavolo di confronto dello scorso 26 marzo 2024, alla presenza dei Ministri Urso e Calderone, del Presidente della Regione Calabria Occhiuto, da parte della committenza Tim. In quella occasione Tim, dichiarò la disponibilità a prolungare i volumi e i flussi delle commesse a tutti gli outsourcers, in particolare alla azienda Abramo in AS, per dare tempo alla realizzazione di un progetto di digitalizzazione della PA tra Regione Calabria e TIM, con il pieno sostegno del MIMIT. Che fine ha fatto quel progetto? Le Segreterie nazionali considerano la proposta di acquisizione, non solo confusa dal punto di vista procedurale, ma molto fumosa per quel che concerne la sostenibilità e la concretezza del piano industriale rappresentato. Le Segreterie nazionali di Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, Ugl Telecomunicazioni chiederanno urgentemente al MIMIT aggiornamento del tavolo di crisi per la vertenza Abramo CC, attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti, anche Tim, in questa annosa vicenda.



Giovedì 6 Giugno 2024 si è svolto l'incontro di verifica sull'andamento del "Piano di trasformazione 2021 2024" alla presenza delle Segreterie Nazionali, Territoriali, RSU e l'Azienda SKY Italia. I temi trattati sono stati molteplici tra cui: verifica e numeriche sul Piano, progetto Crystal, la nuova organizzazione in ambito commerciale presente il Responsabile Commerciale, PDR 2024 erogazione 2025.

L'esposizione aziendale, alla presenza del Direttore Vendite/Commerciale conferma il rafforzamento del brand Sky, altresì l'inevitabile ridimensionamento del segmento calcio (serie A) è stato e sarà ulteriormente compensato dall'introduzione di contenuti cosiddetti "orizzontali", non solo in ambito sport (Formula 1- moto GP- Tennis - Olimpiadi Parigi 24 - Calcio in ambito Europeo, vista la recente conferma delle partite di Champions League oltre ad alcuni campionati delle più importanti leghe in europee), ma anche del segmento Cinema, Fiction,

ed intrattenimento. La crescita di SKY Wi-fi, l'incremento del valore Now TV, Fibra/Mobile si sta traducendo anche in maggiori ricavi di natura pubblicitaria e o richiesti dall'azionista americano. Riguardo il progetto organizzativo in atto, i principi del cambiamento passeranno attraverso un consolidamento e ripensamento delle aree commerciali sia sotto il profilo logistico che del territorio. Su richiesta Sindacale in merito ai livelli occupazionali lo stesso Responsabile conferma il consolidamento numerico ma anche percorsi di valorizzazione ed opportunità dell'intera squadra commerciale. L'obiettivo di Sky Italia, pur se proiettata in un mondo, quale quello delle TLC in piena fibrillazione ed iper-competizione sarà quello di rendere funzionali le tendenze di crescita, anche se lente ma indispensabili al raggiungimento degli obiettivi 2024 e futuri, ma soprattutto richiesti dall'azionista americano

Come UILCOM siamo convinti che questa sia la giusta strada da intraprendere, ovviamente da verificare nel medio periodo, ma comunque un primo segnale in controtendenza alle sole dinamiche di un piano aziendale esclusivamente difensivo.

### **Premio di Risultato**

Si riconferma l'impianto normativo del precedente accordo 2022-24. L'Azienda ha comunque proposto l'inserimento di ulteriori tre parametri. L'importo complessivo previsto al 100% dei risultati per l'anno 2024 (erogazione marzo 2025) è fissato in € 1.000,00 lordi pro capite uguale per tutti, riproporzionato solamente sulla base dell'orario di lavoro (P. time). Il lavoratore potrà continuare a destinare la quota del 50% o del 100% dell'importo maturato a titolo di PdR, che confluirà nel conto welfare individuale, utilizzabile attraverso il portale aziendale Well4You.

### **Piano di Trasformazione – Progetto Crystal**

Riguardo lo stato di avanzamento del piano di trasformazione e relativo progetto Butterfly, l'Azienda sostiene di essere in linea con gli stessi obiettivi previsionali. Sulle numeriche, partendo dagli impatti inizialmente previsti ovvero circa 2200 totali (impiegati, quadri, giornalisti). L'obiettivo finale che ci è stato formalizzato dall'azienda arriverebbe a 376 posizioni nel 2024.

Nel dettaglio: 476 totali a cui verrebbero sottratte 11 posizioni con precorsi di reskilling ed ulteriori 50 posizioni attraverso il progetto Crystal Tale progetto più volte richiesto anche dalla Delegazione Sindacale sarà mirato ai soli lavoratori/trici fragili con limitazioni e/o disabilità ed assenze lunghe così ripartiti: 20 Milano, 21 Cagliari, 9 Roma. La UILCOM pur comprendendo che l'obiettivo numerico non è stato raggiunto conferma ancora una volta che tale soluzione continuerebbe a sottrarre lavoratrici e lavoratori invece fondamentali per consolidare una crescita ed un rilancio complessivo della stessa azienda. Noi riteniamo più lungimirante utilizzare tutte le leve alternative a cominciare da ulteriori processi di reskilling, ulteriori percorsi di internalizzazioni di attività. Riteniamo invece che l'utilizzo quasi esclusivo dello strumento delle uscite, anche se incentivate depauperava ulteriormente lo status aziendale interno favorendo altresì un clima di insoddisfazione complessiva, censito anche dai dati dichiarati dall'azienda. Vogliamo continuare a confrontarci su tali temi evitando azioni unilaterali e traumatiche a cominciare dai singoli territori, con incontri specifici, così come stabilito per affrontare nel merito e con maggiori dettagli le criticità attualmente presenti.

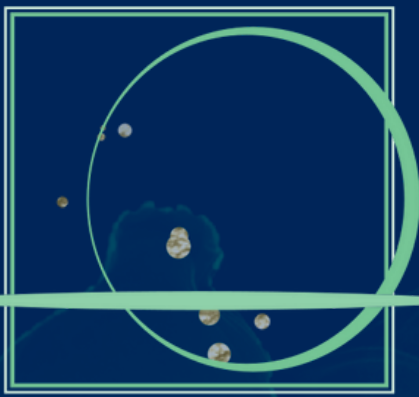


POLIGRAFICO  
E ZECCA  
DELLO STATO  
ITALIANO

WELFARE PURO

In data 10 giugno 2024 si sono riuniti la Direzione Aziendale di IPZS S.p.A. e Valoricarta S.p.A., unitamente alle Segreterie Nazionali e Territoriali di UILCOM UIL, SLC CGIL, FISTEL CISL, UGL Carta e Stampa, nonché alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) di Poligrafico Roma, Zecca, Foggia e Verres. Tale incontro, di particolare rilevanza, ha visto la partecipazione delle Parti per discutere vari aspetti relativi al welfare aziendale destinato ai dipendenti. Durante la riunione, la Direzione Aziendale ha comunicato che per l'anno 2024 sarà erogato, nei confronti del personale con contratto a tempo indeterminato, compresi i contratti di apprendistato professionalizzante, e a tempo determinato in forza al 1° giugno 2024, un importo a titolo di welfare c.d. puro pari a 390,00 euro. Questo importo include anche la quota derivante dal precedente Cral (Circolo Ricreativo Aziendale per i Lavoratori). Tuttavia, le OO.SS. e le RSU hanno espresso la loro insoddisfazione sottolineando che la cifra proposta è inferiore rispetto a quella riconosciuta l'anno precedente, insistendo

sulla necessità di un'adeguata revisione degli importi destinati al welfare, tenendo conto delle istanze sollevate dalle rappresentanze sindacali e in considerazione degli importanti obiettivi raggiunti dal Poligrafico nel corso del 2023. La Direzione Aziendale ha rivisto la propria posizione e ha comunicato che per l'anno 2024 l'importo riconosciuto a titolo di welfare c.d. puro sarà aumentato a 500,00 euro, sempre comprensivo della quota ex Cral. Questo importo sarà reso disponibile ai dipendenti sulla piattaforma "Double You" e dovrà essere utilizzato entro il 30 novembre 2024, consentendo ai dipendenti di beneficiare appieno delle iniziative di welfare offerte. Inoltre, le OO.SS. e le RSU hanno richiesto all'Azienda di avviare un confronto entro il mese di luglio 2024, relativo al tema delle iniziative di welfare. Con la decisione di incrementare l'importo del welfare e la prevista apertura di un dialogo costruttivo sul tema, le Parti hanno dato prova della volontà di collaborare per migliorare le condizioni dei lavoratori, in un clima di rispetto reciproco e attenzione alle esigenze manifestate.



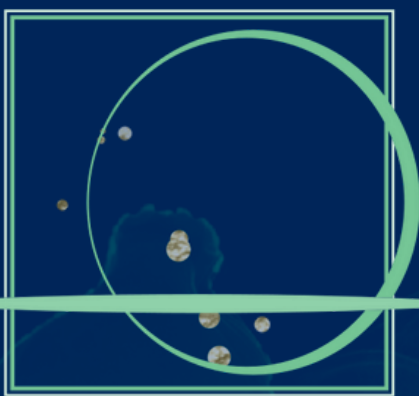
POLIGRAFICO  
E ZECCA  
DELLO STATO  
ITALIANO

## FIRMATO ACCORDO NAZIONALE REPERIBILITÀ

In data 10 giugno 2024, si sono incontrati la Direzione Aziendale di IPZS S.p.A. e Valoridicarta S.p.A. e le OO.SS. UILCOM-UIL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UGL Carta e Stampa, insieme alle RSU del Poligrafico Roma, Zecca, Foggia e Verrès. Le Parti concordano di disciplinare l'istituto della reperibilità. Per reperibilità si intende il servizio reso utilizzando le prestazioni dei lavoratori inseriti in turni programmati al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti. Questa si applica pertanto per i servizi che necessitano una copertura H24 e a garanzia della continuità operativa, nonché per la risoluzione di incidenti in urgenza in orario non lavorativo per ripristinare il funzionamento di un servizio del Poligrafico nel minor tempo possibile, essendo tali eventi legati a malfunzionamenti, per loro natura non sono programmabili. La reperibilità sarà strutturata su turni settimanali di 7 giorni, per 1 settimana su 4 e fino a un massimo di 12 settimane all'anno. La programmazione della reperibilità sarà effettuata dalla Struttura di appartenenza mediante un calendario predisposto dal Responsabile sul portale SAP

Fiori. Il numero delle settimane di reperibilità potrà estendersi fino a un massimo di 15 settimane previo incontro con le RSU competenti. Gli interventi saranno caricati dal dipendente sul portale SAP Fiori e, nel caso di interventi svolti nella stessa giornata e della stessa natura, questi verranno considerati interventi singoli e retribuiti come tali. La prestazione in reperibilità potrà essere garantita sia in loco che da remoto con mezzi telematici forniti dall'Azienda. Non sono considerati interventi le attività di supporto o consulenza erogate tramite cellulare aziendale, purché avvengano entro la mezzanotte e non superino la durata di 30 minuti. L'indennità di reperibilità sarà corrisposta settimanalmente, secondo gli importi lordi definiti. Nessun lavoratore può rifiutarsi di compiere turni di reperibilità, salvo giustificato motivo previsto dalla legge o importanti esigenze personali comprovate (es. L. 104/92). Non può essere impegnato in turni di reperibilità il lavoratore in permesso per ferie o altri permessi giornalieri.





POLIGRAFICO  
E ZECCA  
DELLO STATO  
ITALIANO

## REPERIBILITÀ – PRECISAZIONI



Desideriamo fornire alcune precisazioni per chiarire informazioni fuorvianti e inesatte riportate da "alcuni" riguardo all'accordo appena firmato sulla reperibilità. Il nuovo accordo ha preso come punto di partenza l'accordo precedente, sia per quanto riguarda la parte normativa che economica, e fu firmato da tutte le sigle sindacali. L'intesa raggiunta con il nuovo accordo rispetta pienamente i minimi contrattuali relativi alla paga oraria prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Le cifre menzionate che abbiamo sentito in giro dire da "altri" non rappresentano l'intero quadro della retribuzione, che include per esempio il fatto che per un intervento di anche solo un minuto svolto dal lavoratore gli vengono comunque retribuite due ore. Inoltre abbiamo ampliato le fasce fino a 6 ore, mantenendo lo stesso concetto cosa non prevista dal precedente accordo né dalle lettere che l'Azienda aveva consegnato ai lavoratori in precedenza. Ogni dipendente in reperibilità, indipendentemente dal luogo in cui presta servizio, riceverà una retribuzione equa e proporzionata all'impegno richiesto. La

differenza sostanziale sta nella retribuzione forfettaria di 1 ora per chiamata e 10 euro di viaggio per ogni chiamata e spostamento in loco. La distribuzione delle risorse tra i vari siti dell'IPZS risponde a esigenze operative specifiche. Le decisioni riguardo al numero di dipendenti in reperibilità sono basate su un'analisi approfondita delle necessità operative di ciascun sito, tenendo conto delle peculiarità di ogni stabilimento. È importante precisare che le nuove disposizioni impatteranno solamente quei dipendenti che già rientravano nell'accordo precedente, garantendo continuità e stabilità. L'affermazione che la "coperta è corta" è un'interpretazione distorta della realtà; la ripartizione è stata calibrata per garantire il massimo livello di servizio senza sovraccaricare i dipendenti. L'accordo stabilisce un sistema di reperibilità che bilancia le esigenze aziendali con la tutela del benessere dei lavoratori. Crediamo fermamente che normare un tema così importante, evitando di lasciarlo al libero arbitrio aziendale, sia fondamentale. Invitiamo tutti i lavoratori a considerare attentamente queste informazioni e a non lasciarsi influenzare da interpretazioni parziali e inaccurate

# COORDINAMENTO UIL ARTIGIANATO

## CONSIGLIO DIRETTIVO FSBA

Il Consiglio Direttivo FSBA, si è riunito il 12 giugno 2024. Durante quest'incontro, sono stati discussi diversi punti di aggiornamento importanti per il settore. La Presidenza ha annunciato che a partire dalla prossima settimana sarà attivato il meccanismo della blockchain, uno strumento innovativo che mira a supportare le attività di FSBA in modo trasparente. Questo sistema, di cui si è parlato nei mesi scorsi, rappresenta un passo significativo verso una maggiore trasparenza gestionale.

Sono state ricevute cinque nuove domande di Assegno di Cassa Integrazione Guadagni Straordinario (ACIGS), tutte positivamente valutate dal Comitato Tecnico di Valutazione. Quattro di queste domande riguardano contratti di solidarietà, mentre una concerne una crisi aziendale. Inoltre, sono stati fatti i primi studi e proiezioni per valutare la sostenibilità economico-finanziaria del sistema FSBA, tenendo conto dell'aumento delle domande ACIGS. Questo tema sarà oggetto di discussione tra le Parti Sociali nel prossimo futuro. Consiglio e le Parti Sociali stanno monitorando costantemente i dati relativi alle richieste di Asno Integrativo di

Sostegno(AIS). I dati disponibili mostrano un trend in crescita del rendato, suddiviso per regione e settore. Nei prossimi mesi sarà cruciale osservare l'and di fattori come l'aumento dei salari, la tredicesima mensilità e prossimi rinnovi contrattuali dei contratti collettivi nazionali di lavoro (NL) scaduti. Questi elementi potrebbero comportare un incremento della contribuzione contribuendo così a garantire l'equilibrio del sistema.

È interessante notare il numero di utenti registrati su SINAWEB è in continua crescita, andosi attualmente a 151.962, insieme al numero dei lavoratori dipendenti che ha raggiunto i 105.806. Attraverso SINAWEB, utenti possono accedere e verificare la propria posizione contributiva, nonché scaricare la Certificazione Unica. La prossima riunione del Consiglio Direttivo si terrà l'11 luglio a Montepulciano, nell'ambito dell'evento "LUCI SUL LAVORO." Questo appuntamento vedrà la partecipazione attiva della Bilateralità Artigiana, con un programma che comprenderà anche un evento dedicato.

Per ulteriori aggiornamenti, il Coordinamento Uil Artigianato invita a restare in contatto e a non esitare a rivolgersi per qualsiasi domanda.

# ELEZIONI RSU/RLS

## GRUPPO CELTEX - Montecarlo (Lu)

36

FISTEL-CISL

39

UILCOM-UIL

3 RSU ELETTE



### ITTORIA UILCOM



UILCOM



UILCOM



# ALTA SCUOLA DI FORMAZIONE ANTIMAFIA.

È la Calabria a tenere a battesimo l'esperienza dell'Alta Scuola di Formazione Antimafia. Ha preso il via il corso organizzato dalla Uil nazionale e dall'Associazione #Noi, rivolto ai quadri e dirigenti sindacali locali di tutto il Paese.



**NON SEI ANCORA ENTRATO**

**NELLA TUA AREA RISERVATA?**

**CONTROLLA I TUOI RENDIMENTI**



**E SCOPRI TUTTI I  
SERVIZI**

È possibile accedere anche  
con SPID E CIE



1 5 g i u g n o 2 0 2 4

# PRIID



*libertà di essere, libertà di amare*





# NO AI LAVORATORI FANTASMA



CAMPAGNA NO AI LAVORATORI FANTASMA



NO AI LAVORATORI  
FANTASMA

TERZO MILLENNIO  
UIL